

## 社員から見るオーエスジーの働き方

オーエスジーはグループ全体で、マテリアリティ(重要課題)の1つに「働きがいのある職場環境の整備」を掲げています。社員一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、能力を最大限に発揮し、自らの殻を破ることに挑戦し続けることで、中期経営計画「Beyond the Limit」(以下、中計)を通じた長期ビジョンの実現を目指しています。今回5名の若手社員が集まり、仕事のやりがいやチャレンジする風土、課題などについて話し合いました。



伊東 正樹  
(中部営業部 豊川営業所)

杉浦 圭一  
(デザインセンター 穴加工グループ タップ設計チーム)

杉浦 佑輔  
(生産技術部 機械設計グループ 設計チーム)

澤野 歩\*  
(人事総務部 人事・労務グループ 人事・人材開発チーム)

田中 愛子  
(経理部 経理グループ 財務・会計チーム)

\*ファシリテーター

**澤野:** 人事総務部の人事・人材開発チームで採用や教育を担当しています。オーエスジーは人を軸とした組織運営を行っており、魅力的な人が多く、社員に優しい会社である点に魅力を感じ、2015年に新卒で入社しました。まず、皆さんの自己紹介をお願いします。

**伊東:** 豊川営業所で営業をしています。海外の大学を卒業したので、英語を使って海外で働きたいと思い、グローバル展開をしているオーエスジーに2017年に新卒で入社しました。工具の知識のみならず、幅広い知識と経験を積んだうえで、海外勤務にチャレンジしたいと考えています。

**杉浦(佑):** 2023年4月で入社8年目になります。最初は超硬エンドミルの製造技術課に配属となりましたが、機械設計に興味があり、キャリアプラン申告で社内向けの機械を生産する機

械部(現:生産技術部)へ異動になりました。

**杉浦(圭):** 2017年に新卒で入社し、現在はアカデミー内のデザインセンターでタップの設計業務を行っています。自分を高めたいとの思いから自動車メーカーへ出向し、工具関係の技術員として経験を積ませてもらいました。生まれも育ちも豊川で、オーエスジーのインターンシップに参加した際、アカデミックかつアットホームな雰囲気が気に入って、入社を決めました。

**田中:** 2019年10月に中途入社しまして、経理部の財務・会計チームで税務関係の仕事をしています。前職は出身地の神奈川県で経理をしていました。仕事の幅を広げたい、経験を積んで成長したいとの思いで地元を離れ、1ターン転職を決意しました。

**澤野:** 働きやすさや働きがいを感じると、生き生きと仕事ができ、生産性も向上すると思います。日頃の業務を通じ、どのように感じていますか。

**伊東:** 社内の雰囲気がとても良いです。時には上司や先輩から率直なアドバイスをいただくこともあります。理不尽なことを言われたことはありません。若手でも自分の意見を受け入れてもらえて、サポートしてもらえる風通しの良さがあります。部課長とも距離が近く、大沢社長からも気さくに声をかけてもらえるのはオーエスジーの魅力の1つだと感じています。

**杉浦(佑):** 各工場の製造現場で自分が手掛けた機械が並んでいると、達成感を感じます。機械を効率的に設計するためにも、自由に働く時間を決められるフレックス制度は良いと感じています。自分の意志で勤務時間を決められる体制は、社員の前向きな姿勢を後押ししてくれます。健康面においても、安く美味しい社員食堂はありがたいです。

**杉浦(圭):** 駐車場が事務所と近いところが嬉しいです。デザインセンターも風通しが良く、部長、課長も一般職と同じフロアに席があり、気楽に話ができる環境にあります。オーエスジーは東三河に拠点が集中しているので、設計と製造現場との横のつながりも業務のやりやすさにつながっています。また最近では男性社員の育休取得の取り組みが促進し、より福利厚生が豊かになっている印象です。

**田中:** 製造現場は3交代勤務制のためフレックス制を導入しておらず、営業はお客様の業務時間に合わせる必要があるなど、部署間で格差があるものの、在宅勤務制度は大変助かっています。明日は天気予報が雪なので、在宅勤務の予定です。今は前職では挑戦できなかった業務を担当しています。新しいことに挑戦できる環境で仕事がとても楽しく、毎日が充実しています。

**澤野:** 長期ビジョンの実現に向けて、オーエスジーはチャレンジする人を応援しています。挑戦したこと、したいことがあれば教えてください。

**田中:** 私の部署は自発的に挑戦し、他部署との交渉なども自由に行える環境にあります。例えば、経産省主導のカーボンニュートラル推進税制に関して、さまざまな部署と連携することで、税制メリットを享受することができました。オーエスジーは社員の自発的な業務をサポートする風土が備わっているように感じます。

**伊東:** 尊敬できる上司や先輩のように、自分自身もチームを持って、マネジメントすることを経験したいと思っています。そして、一人前に仕事ができる自信ができた頃に、海外勤務に挑戦したいです。

**杉浦(佑):** 昨年は生産設備のローディング装置の開発を担当しました。初めて挑戦する開発案件でしたが、周りの皆さんに助けられ、完成させることができました。今後は中計で掲げているROA(営業利益ベース)15%を目指すためにも、製造原価

を下げる必要があり、省人・省力化関連の開発案件が増えると思うので、自発的にチャレンジしたいです。

**杉浦(圭):** タップは2027年に世界シェア40%を目指しています。目標の達成には、お客様のリピート率を高めつつ、特殊品の拡販も必要です。設計の管理システムから外れている特殊品を標準リピート品と同じようにシステム管理することで、アウトプットの迅速化と生産効率の改善に貢献したいです。

**澤野:** 最後に皆さんの思うオーエスジーの課題や提案などありましたらお願いします。

**伊東:** 男性社員も育休の取得しやすい環境になりました。しかし、豊川営業所は私と所長の2名体制なので、制度があっても取得は難しいと思います。人数が多い営業所においても、育休を取得する社員の業務を誰がカバーするのか、会社としてもバックアップ体制の構築などを考えて欲しいと思います。

**杉浦(圭):** 育休を取得する場合、基本給の約7割しか支給されません。若手社員で奥さんが専業主婦の場合、生活が苦しくなる家庭もあるのではないのでしょうか。産休や育休を取得した女性の営業担当者の事例もないので、今後のビジョンを示して欲しいと思います。また、キャリアプラン申告は、公募制であるならば人材の適材適所が進むのではないのでしょうか。

**杉浦(佑):** 生産技術部でできることは製造原価を低減させることです。そのためには、現状の加工工程の見直しや加工機の開発、さらには従来の方法や社員の考え方の変化が求められます。こうした変化に対応すべく一人ひとりが常に新しいことに挑戦すること、製造部と一体になって開発を進めることが大切だと思います。

**杉浦(圭):** 出向していた自動車メーカーでは、1カ月に1度、上司と対話する機会がありました。全社的に上司と部下が意見交換可能な定期的な機会を設けて欲しいです。上司と直接話すことで、会社の数値目標の浸透や組織の一体化が図れると思います。また評価や昇格の判断基準が社員に浸透し、よく理解できれば自分は何を求められているのかわかるので、目標が立てやすく、より意欲が湧きます。

**伊東:** 中計は浸透が図られていて、失敗を恐れない風土が強固になっています。社長講話などを通して、数値目標を意識する人が増えています。私自身も中計の目標に向けて一人の社員として注力すべきと考えています。しかし、中計の数値が社員の目指すゴールや評価と紐付いていないように感じるので、会社全体で意識していけるようにならなくてはいいなと思います。人事評価に関しては、基準も大切ですが、上司による成果を含めた総合評価も有効のように思います。

**澤野:** 本日は貴重な意見をありがとうございました。今回の座談会を通じて、オーエスジーの働きやすさ、風通しの良さを再認識しました。いただいた課題や提案を人事制度に生かし、一緒に成長できる会社を目指したいと思います。